

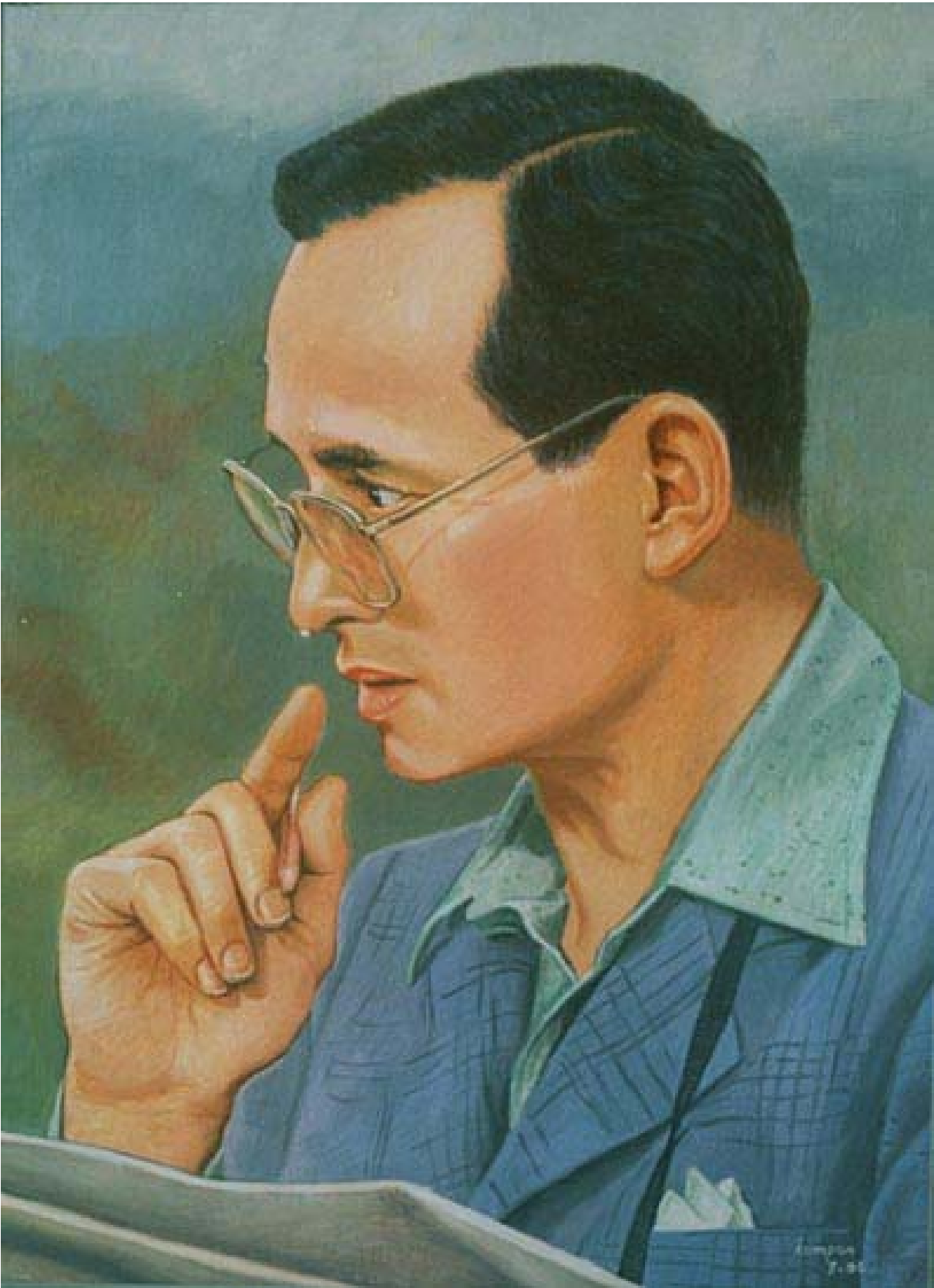
ยุทธศาสตร์การพัฒนา
กรมการทหารช่าง และ หน่วย/เหล่าทหารช่าง



โดย
พลโท ป້ฐมพงศ์ ประถมภัก์
เจ้ากรมการทหารช่าง

กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี
วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๕

“รู้จักคน รู้ประมาณ รู้พัฒนา รู้คุณแผ่นดิน”



ส.ค.ส. พระราชทาน พ.ศ. ๒๕๕๕
จงเอาอย่างพระมหากษัตริย์ “ความเพียรอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น”



พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเหนื่อยยากลำบาก
เพื่อพสกนิกรชาวไทยมีความสุขอย่างยั่งยืน และ มีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นไทย





พล.ท.ปัฐมพงศ์ ประถมภัฏ

จก.กช.



พล.ท.ปัฐมพงศ์ ประถมภัฏ
อาจารย์ปาลิตา ประถมภัฏ

รู้จักคน รู้ประมาณ รู้พัฒนา รู้คุณแผ่นดิน

พวกเราทำได้ - We Can Do

คำนำ

เหล่า ช. กำเนิดขึ้นตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๑๘ และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เหล่า ช. เป็นเหล่าทหารที่มีเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะ งานที่ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การปกป้องอธิปไตย การสร้างสันติภาพโลก การพัฒนาประเทศ ช่วยเหลือประชาชน และการบรรเทาสาธารณภัย

บ้านทหารช่าง กช. มีที่ตั้งปักติอยู่ที่ค่ายภาณุรังษี ต.โคกหม้อ อ.เมือง จ.ราชบุรี เป็นหน่วยที่รับผิดชอบด้านสายวิชาการของเหล่าทหารช่าง ทหารช่างทุกนายเริ่มต้นจาก กช. และ หน่วย/เหล่า ช. ของ ทบ. จะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับ กช.

นอกจากนี้แล้ว กรมการทหารช่างในฐานะหน่วยก่อสร้างของ ทบ. ยังมีบทบาทในการปฏิบัติงานช่างที่สำคัญ เพื่อสร้างความผาสุกให้กับประชาชน พัฒนาประเทศให้ทันสมัย สามารถยืนในเวทีประชาคมระหว่างประเทศด้วยความภาคภูมิใจ และ สมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

สถานการณ์ในปัจจุบัน ได้ผลักดันให้ กช. พร้อม หน่วย/เหล่า ช. เข้าไปมีบทบาทมากขึ้น ทั้งด้านการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ความมั่นคง การพัฒนาประเทศ การบรรเทาสาธารณภัย การรักษาสันติภาพโลก

ทรัพยากรของ หน่วย/เหล่า ช. ด้านกำลังพล เครื่องมือ และ องค์ความรู้ มีคุณลักษณะ และ พื้นฐานที่ดี ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่สั่งสมมายาวนาน และ ความมุ่งมั่นของกำลังพล แต่อย่างไรก็ตามความท้าทายที่เกิดจากสถานการณ์ และ เทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประกอบกับการแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ หน่วย/เหล่า ช. จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงเพื่อความเป็นเลิศ เป็นหลักประกันได้ว่าทุกภารกิจจะสำเร็จด้วยประสิทธิภาพ เวลา และ งบประมาณ เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จุดเด่น และ โอกาส ของหน่วย/เหล่าทหารช่าง อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก การพัฒนาจะมีลักษณะต่อยอดจุดเด่น ขยายฐานให้กว้าง และ มั่นคง ซึ่งจะมุ่งเน้น กำลังพล เครื่องมือ และ องค์ความรู้ โดยในระยะแรกจะเริ่มจาก กช. แล้วขยายไปยังหน่วย/เหล่า ช. โดยให้ความเร่งด่วนกับการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การตอบสนองนโยบายรัฐบาล และ ทบ.

แนวทางการพัฒนานี้ ได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาจะสำเร็จได้ ก็ด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ ในฐานะทหารแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ต้องยึดถือประเทศชาติ และ ประชาชน เหนือสิ่งอื่นใด ขอให้มีความภาคภูมิใจ และ ทำหน้าที่ของตนให้ถึงที่สุด ฝากคำขวัญว่า “รู้จักคน รู้ประมาณ รู้พัฒนา รู้คุณแผ่นดิน” และ ขอให้พวกเราทหารช่างคำนึงเสมอว่า “ทหารช่าง รักในหลวง เพื่อปวงชน พัฒนาชาติไทย สันติภาพโลก พวกเราทำได้ ทหารช่างกองทัพไทย” “พวกเราทำได้” หรือ “We Can Do”

พล.ท.

(ปัฐมพงศ์ ประถมภัฏ)

จก.กช.

ส.ค. ๕๕

สารบัญ

บทนำ ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.	๑
บทที่ ๑ กำหนดแนวโน้มการพัฒนา	๓
๑.๑ หลักการทั่วไป	๓
๑.๒ นโยบายการพัฒนาของ ทบ.	๔
๑.๓ ข้อจำกัด	๔
บทที่ ๒ เข้าใจสภาพปัญหา	๕
๒.๑ ปัญหาทั่วไป	๕
๒.๑.๑ ปัญหาการทำงานเป็นทีม	๕
๒.๑.๒ ปัญหาการบริหารงาน	๕
๒.๑.๓ ปัญหาการประสานงาน	๕
๒.๑.๔ ปัญหาความร่วมมือ	๖
๒.๑.๕ ปัญหาอุดมการณ์ และ จิตสำนึก	๖
๒.๒ สถานการณ์ทั่วไป	๖
๒.๓ ข้อที่ควรพิจารณาของ กช.	๗
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และ ภายนอก	๙
๓.๑ เพื่อการพัฒนา กช.	๙
๓.๑.๑ จุดแข็ง	๙
๓.๑.๒ จุดอ่อน	๙
๓.๑.๓ โอกาส	๙
๓.๑.๔ อุปสรรค	๙
๓.๒ เพื่อการพัฒนาหน่วย/เหล่า ช.	๑๐
๓.๒.๑ จุดแข็ง	๑๐
๓.๒.๒ จุดอ่อน	๑๐
๓.๒.๓ โอกาส	๑๐
๓.๒.๔ อุปสรรค	๑๐
บทที่ ๔ กำหนดวิสัยทัศน์ และ ภารกิจ	๑๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ กช.	๑๒
๔.๒ ภารกิจ กช.	๑๒
บทที่ ๕ กำหนดยุทธศาสตร์	๑๓
๕.๑ ระดับการพัฒนา	๑๓
๕.๒ ความเร่งด่วน	๑๓
๕.๓ แนวทางการพัฒนา และ เป้าหมาย	๑๓
๕.๓.๑ การพัฒนา กช. เพื่อความเป็นเลิศ	๑๓
๕.๓.๒ การพัฒนา หน่วย/เหล่า ช.	๑๖
๕.๔ ตัวเลขชี้วัด	๑๗
๕.๕ คำขวัญ	๑๗

๕.๖ การจัดสรรทรัพยากร	๑๗
บทที่ ๖ นำยุทธศาสตร์ไปแปลงเป็นกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติ (นขต.กช. และ ช.พิน.๕๑ ดำเนินการ)	๑๘
๖.๑ การปฏิบัติของ นขต.กช. และ ช.พิน.๕๑	๑๘
๖.๒ การปฏิบัติของกองร้อย	๑๘
๖.๓ การกำกับทางฝ่ายอำนวยการ	๑๘
๖.๔ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๑๘
บทที่ ๗ ประเมินผล และ ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์	๑๙
๗.๑ ประเมินผล	๑๙
๗.๒ ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์	๒๐
ภาคผนวก การประเมินผลกองร้อย	๒๐

พล.ท.ปัฐมพงศ์ ประถมภูมิ

วันเกิด ๒๑ มิถุนายน ๒๔๙๗

การศึกษา

ร.ร.สวนกุหลาบวิทยาลัย

ร.ร.ตท. รุ่นที่ ๑๒

ร.ร.จปร. รุ่นที่ ๒๓

ร.ร.ช.กช. หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่า ช. รุ่นที่ ๔๕

ร.ร.สพ.สพ.ทบ. หลักสูตรการบริหารโรงงาน รุ่นที่ ๑

ร.ร.ช.กช. หลักสูตรชั้นนายพันเหล่า ช. รุ่นที่ ๒๔

ร.ร.สธ.ทบ. หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๖๔

ร.ร.กง.กง.ทบ. หลักสูตรนายทหารปลัดบัญชาธิบดีบริหาร รุ่นที่ ๖

วปอ. หลักสูตรหลักประจำ รุ่นที่ ๕๐

ประวัติการทำงาน

น.ส่่งกำลัง ช.๒๑

หน.กกบ.กช.

หน.รร.ช.กช.

รอง ผอ.กปช.กช.

ผบ.ช.๒๑

ผบ.ช.๑๑

เสธ.พล.ช.

รอง ผบ.พล.ช.

ผบ.พล.ช.

เสธ.กช.

รอง จก.กช.

ตำแหน่งปัจจุบัน

จก.กช.

บทนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาล และ ทบ. ในการพัฒนาประเทศ และ กองทัพบก
2. เพื่อสร้างค่านิยม ความยอมรับ และ ความเป็นมืออาชีพ ของหน่วย/เหล่า ช.
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา กช. สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

หลักการจัดทำยุทธศาสตร์

1. กำหนดแนวโน้มการพัฒนา
 - 1.1 หลักการทั่วไป
 - 1.2 นโยบายการพัฒนาของ ทบ.
 - 1.3 ข้อจำกัด
2. เข้าใจสภาพปัญหา
 - 2.1 ปัญหาทั่วไป
 - 2.1.1 การทำงานเป็นทีม
 - 2.1.2 การบริหารงาน
 - 2.1.3 การประสานงาน
 - 2.1.4 ความร่วมมือ
 - 2.1.5 ความรู้กรบ
 - 2.2 สถานการณ์ทั่วไป
 - 2.3 ข้อควรใส่ใจของ กช.
3. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และ ภายนอก
 - 3.1 การพัฒนา กช.
 - 3.1.1 จุดแข็ง
 - 3.1.2 จุดอ่อน
 - 3.1.3 โอกาส
 - 3.1.4 อุปสรรค
 - 3.2 การพัฒนาหน่วย/เหล่า ช.
 - 3.2.1 จุดแข็ง
 - 3.2.2 จุดอ่อน
 - 3.2.3 โอกาส
 - 3.2.4 อุปสรรค
4. กำหนดวิสัยทัศน์ และ ภารกิจ
5. กำหนดยุทธศาสตร์
 - 5.1 ระดับการพัฒนา
 - 5.2 ความเร่งด่วน
 - 5.3 แนวทางการพัฒนา และ เป้าหมาย

๕.๔ การจัดสรรทรัพยากร

๖. นำยุทธศาสตร์ไปแปลงเป็นกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติ
๗. ประเมินผล และ ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์

การจัดทำและนำไปใช้

เพื่อให้ “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.” มีความสมบูรณ์ และ สามารถนำไปปฏิบัติ
อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการ เป็น ๘ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นที่ ๑ กยช.กช. กำหนดโครงสร้าง “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.” ตาม
เจตนารมณ์ของ จก.กช.
๒. ขั้นที่ ๒ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ ศึกษาโครงสร้าง “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.”
๓. ขั้นที่ ๓ จก.กช. มอบนโยบาย และ แนวทางการปฏิบัติ ให้กับ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑
๔. ขั้นที่ ๔ กอง ฝอ.กช. ปรับปรุงโครงสร้าง “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.” และ
บรรยายสรุปกลับให้ จก.กช.
๕. ขั้นที่ ๕ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ จัดทำแผนรองรับ โดยมี กอง ฝอ.กช. ให้คำแนะนำ
๖. ขั้นที่ ๖ นำ “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.” ไปปฏิบัติ
๗. ขั้นที่ ๗ ตรวจสอบการปฏิบัติตาม “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.” ไปปฏิบัติ
๘. ขั้นที่ ๘ ปรับปรุง “ยุทธศาสตร์การพัฒนา กช. และ หน่วย/เหล่า ช.” ตามผลการตรวจสอบ

บทที่ ๑ กำหนดแนวโน้มนำการพัฒนา

หลักการทั่วไป

หลักการสำคัญ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

P. ลักษณะสำคัญขององค์กร สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ และ ความท้าทาย

๑. การนำองค์กร
๒. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และ กลยุทธ์
๓. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
๕. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
๖. การจัดการกระบวนการ
๗. ผลลัพธ์การดำเนินการ

การพัฒนา

๑. การประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self Assessment)
๒. ส่วนราชการทราบจุดแข็ง และ โอกาสในการปรับปรุง (SWOT Analysis)
๓. สร้างแผนปรับปรุง
๔. ดำเนินการปรับปรุง

หลักคิด

๑. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม
๓. การให้ความสำคัญกับพนักงาน และ คู่ค้า
๔. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นที่ลูกค้า
๕. การมุ่งเน้นอนาคต
๖. ความคล่องตัว
๗. การเรียนรู้ขององค์กร และ แต่ละบุคคล
๘. การจัดการเพื่อนวัตกรรม
๙. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
๑๐. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และ การสร้างคุณค่า
๑๑. มุมมองเชิงระบบ

องค์ประกอบการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (ถ้าไม่มี ทำให้สับสน พัฒนาไม่เป็นแนวทางเดียวกัน)

๒. ทักษะ (ถ้าไม่มี ทำให้กังวล อาจจะทำไม่ได้ตามแผน)
๓. แรงจูงใจ (ถ้าไม่มี ทำให้ปฏิบัติแล้วเลิก ขาดความต่อเนื่อง)
๔. ทรัพยากร (ถ้าไม่มี ทำให้ขัดสน พัฒนาได้ไม่เต็มที่)
๕. แผนปฏิบัติการ (ถ้าไม่มี ทำให้เริ่มผิดทาง ไม่มีแนวทางชัดเจน)

นโยบายการพัฒนาของ ทบ.

วิสัยทัศน์ ทบ.

วิสัยทัศน์ : ทบ. เป็นกลไกด้านความมั่นคงของรัฐที่สำคัญ และมีศักยภาพ ในการพิทักษ์ รักษาเอกราช ความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ประชาชน และ ผลประโยชน์ของชาติ รวมทั้งการพัฒนาประเทศ ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และ เป็นกองทัพที่มีเกียรติ และ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา และ เป็นที่พึ่ง ของประชาชน

พันธกิจ ทบ.

พันธกิจ : เตรียมกำลังทางบก ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบก ใน ด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาประเทศ และ การช่วยเหลือประชาชน และ การปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม รวมทั้งพิทักษ์ รักษา และ เติบโตสถาบันหลักของชาติ

การพัฒนา ทบ.

๑. ปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วย
๒. พัฒนาด้านความพร้อมรบในทุกด้าน
๓. พัฒนาด้านความต่อเนื่องในการรบ
๔. พัฒนาด้านความทันสมัย

ข้อจำกัด

ข้อจำกัดการพัฒนา

๑. งบประมาณมีจำกัด
๒. การตั้งหน่วยใหม่ หรือ การบรรจุกำลังพลเพิ่ม ไม่สามารถกระทำได้
๓. มีกฎหมายบางฉบับที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของ ทบ. และ หน่วย/เหล่า ช.
๔. งบประมาณของ ทบ. ยังอยู่ในหมวดป้องกันประเทศ ทำให้ภารกิจด้านการพัฒนาประเทศมีข้อจำกัด

แนวทางการพัฒนา ทบ. ที่สามารถดำเนินการได้และเป็นรูปธรรม

๑. พัฒนากำลังพล
๒. พัฒนาระบบการทำงาน
๓. เน้นการซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์
๔. การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธากับประชาชน

บทที่ ๒ เข้าใจสภาพปัญหา

ปัญหาทั่วไป

ปัญหาการทำงานเป็นทีม

๑. การทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ผู้นำ แผนงาน การติดต่อประสานงาน และ ความร่วมมือ ในส่วนประเทศไทย และ หน่วยงานภาครัฐราชการ ที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ความร่วมมือ

๒. ประเทศไทย ได้นำความรู้ และ เทคโนโลยีที่หลากหลาย มากมาย มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน แต่ก็ยังไม่ทำให้การทำงานเป็นทีมบรรลุผลเท่าที่ควร เพราะความรู้ และ เทคโนโลยีนั้น ไม่สามารถเปลี่ยนใจคนให้มีความร่วมมือมากขึ้น ตรงกันข้ามกับเป็นเครื่องมือในการไม่ปฏิบัติตามนโยบายมากขึ้น

๓. ในช่วงหลังมานี้ องค์กรต่างๆ สนใจนำกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมมาใช้มากขึ้น ซึ่งมีเนื้อหาหลักประกอบด้วย การตระหนักรู้ของการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกัน การละลายพฤติกรรม และ การประสานงานระหว่างกัน

ปัญหาการบริหารงาน

๑. ผู้บริหารงาน มี ๓ ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับต้น ในส่วนประเทศไทย และ หน่วยงานภาครัฐราชการ ที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับต้น เพราะขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจภาพใหญ่ของการทำงาน และ กำหนดบทบาทของตนเองผิด

๒. โดยทั่วไปผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่กำหนดนโยบายเป็นภาพใหญ่ในการพัฒนาหน่วยตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่นำนโยบายมาแปลงเป็นแผนปฏิบัติ และ ผู้บริหารระดับต้นมีหน้าที่นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุภาพใหญ่ เมื่อผู้บริหารระดับต้นขาดความเข้าใจ หรือ เห็นความสำคัญของภาพใหญ่มักจะไม่จริงจัง ไม่จริงจัง หรือ ต่อต้านการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งโดยปกติแล้วกำลังพลมักจะยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามนโยบายอยู่แล้ว

๓. ผู้บริหารระดับต้นขาดความร่วมมือ เพราะขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจภาพใหญ่ของการทำงาน และ กำหนดบทบาทของตนเองผิด เนื่องจากเป็นคนรุ่นใหม่ เข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้ง่าย ต้องการความง่าย ขาดการใช้วิจารณญาณ ขาดวุฒิภาวะ ขาดความอดทนอดกลั้น เกรงใจกำลังพล และ อื่นๆ อีกทั้งมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับต้น

๔. ปัญหาทำท้ายประการแรก คือ ทำอย่างไรที่ผู้บริหารระดับต้น หรือ ผบ.มว. และ ผบ.ร้อย. จะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการนำนโยบายบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๔.๑ อบรมให้ความรู้โดยตรงจากผู้บริหารระดับสูง

๔.๒ ผู้บริหารระดับกลางกำหนดแนวทาง และ บทบาทที่ชัดเจน

๔.๓ ผู้บริหารระดับต้นทบทวนความเข้าใจภาพรวม บทบาท และ งานที่ตนเองต้องดำเนินการ

๔.๔ ใช้สื่อสารหลายทาง เพื่อให้เห็นความแตกต่าง และ มีวิจารณญาณในการเข้าถึงข่าวสาร

๔.๕ ต้องมีมาตรการให้รางวัล และ ลงโทษที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการแข่งขัน

ปัญหาการประสานงาน

๑. เนื่องจากทรัพยากรการปฏิบัติงาน มักกระจุกกระจาย และ ยากต่อการเข้าถึง ในการปฏิบัติงาน มักจะต้องรวบรวมทรัพยากรจากที่ต่างๆ ซึ่งใช้เวลา และ การประสานงานค่อนข้างมาก เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

๒. ปัญหาที่สำคัญ คือ การแบ่งสรรทรัพยากร และ เวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อเวลาซ้อนทับกัน จะทำให้ส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งทรัพยากร ทำให้ไม่สามารถแบ่งทรัพยากรลงตัว หรือ มีเวลากระชั้นชิด

๓. ปัญหา จะทำอย่างไรให้ตารางเวลาการปฏิบัติงานสอดคล้องกัน หรือ ไม่ซ้อนทับกัน ผู้ปฏิบัติงาน สามารถรวบรวมทรัพยากรได้ล่วงหน้า โดยไม่แก่งแย่งกัน คำตอบ คือ การใช้ตารางเวลารวมของทั้งหน่วยงาน แต่ยุ่งยากในการรวบรวมข้อมูล แต่สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยได้

ปัญหาความร่วมมือ

๑. เกิดจากแบบอย่างที่ไม่ดีของผู้บังคับบัญชา รุ่นพี่ และ บุคคลอื่นๆ กำลังพลคิดว่าคนอื่นก็ทำได้ ทำให้ไม่มีใครยอมปฏิบัติตามนโยบาย และ คำสั่ง เท่าที่ควร

๒. กำลังพลไม่เห็นความสำคัญ กำลังพลคิดว่าไม่ใช่ปัญหา ไม่มีผลกระทบ ไม่เดือดร้อน จะพัฒนาทำไม

๓. ความจริงจังในการพิจารณาบำเหน็จ เลื่อนตำแหน่ง และ การลงโทษ กำลังพลคิดว่าทำไปก็เท่านั้น เดียวก็ได้เอง

๔. ขาดความต่อเนื่องในนโยบาย กำลังพลคิดว่าทำแล้ว เดียวก็เปลี่ยน จะจริงจังทำไม

๕. ไม่ตรงใจ กำลังพลคิดว่า ไม่มีประโยชน์ ทำด้วยความฝืนใจ

ปัญหาอุดมการณ์ และ จิตสำนึก

๑. ปัญหาของกำลังพลยุคใหม่

๑.๑ ชอบผลประโยชน์ ความสบาย ความสนุก อดายมุข มองระยะสั้น คิดเล็กคติน้อย

๑.๒ ขาดอุดมการณ์ ความสำนึก ความทุ่มเท ขาดคุณธรรม

๑.๓ แบบอย่างนายทหาร การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑.๔ ใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด กลุ่มที่มีความคิดเดียวกัน โลกส่วนตัวสูง

๑.๕ การเอาอย่างในทางที่ผิด เช่น แต่งกาย ลักษณะท่าทาง การเรียกร้อง การร้องเรียน การขาดราชการ

๑.๖ แมวสีอะไร หรือ อะไรที่จับหนูได้ ไม่มีหลักการ ไม่สนใจระเบียบ ไม่เข้าใจนโยบาย ทำตามความเคยชิน หรือ แบบอย่างที่ผิด แต่สำเร็จ เป็นต้น

๒. การแก้ปัญหา

๒.๑ ต้องฟื้นฟูจิตสำนึก และ ระเบียบวินัย

๒.๒ กำลังพลทำได้ดี ทำผิดลงโทษ

๒.๓ ลดการให้ผลประโยชน์รายบุคคล

๒.๔ ทำให้นายทหารดำรงตนเป็นแบบอย่าง จูงใจด้วยการให้อย่างเหมาะสม มีพี่เลี้ยงอบรม

สถานการณ์ทั่วไป

๑. ด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ

๑.๑ สถานการณ์ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา โดยเฉพาะบริเวณปราสาทพระวิหาร ยังคงมีความตึงเครียด การรบปะทะยังมีโอกาสเกิดขึ้นเสมอ

๑.๒ สถานการณ์ตามแนวชายแดนไทย-เมียนมาร์ ยังคงมีกองกำลังของชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนหลบหนีการปราบปรามของรัฐบาลเมียนมาร์เข้ามาในเขตชายแดนไทยอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการลักลอบนำเข้ายาเสพติดและแรงงานต่างด้าว

- ๑.๓ สถานการณ์ตามแนวชายแดนไทย-ลาว ยังไม่มีแนวโน้มสถานการณ์ที่น่าเป็นกังวล
- ๑.๔ สถานการณ์ตามแนวชายแดนไทย-มาเลเซีย ยังไม่มีแนวโน้มสถานการณ์ที่น่าเป็นกังวล
๒. ด้านความมั่นคงภายในประเทศ - สถานการณ์ใน จขต. กลุ่มผู้ไม่หวังดีมีการกระทำในลักษณะที่รุนแรงต่อประชาชนและเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและมีความถี่มากขึ้น
๓. ด้านความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ - แนวโน้มสถานการณ์ มีความสงบในช่วงระยะเวลาอันสั้น แต่เมื่อมีการแก้ไขรัฐธรรมนูญ จะมีแนวโน้มของการชุมนุมประท้วงมากขึ้น เนื่องจากความไม่พอใจต่อผลการแก้ไข รวมทั้งการจับจ้วงสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยผ่านสื่อต่างๆ โดยเฉพาะ Website
๔. ด้านการพัฒนาประเทศ - รัฐบาลยังคงมีนโยบายและงบประมาณ ในการพัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศให้ทันสมัย โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล นอกจากนี้ ยังมีนโยบายและงบประมาณ ในด้านการพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตควบคู่กันไปด้วย
๕. ด้านการบรรเทาสาธารณภัย - สถานการณ์ภัยธรรมชาติมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากความเสี่ยงจากแผ่นดินไหว และ อิทธิพลจากความแปรปรวนของสภาพอากาศ มีโอกาสเกิดน้ำท่วมฉับพลัน และ ดินโคลน นอกจากนี้ ยังมีภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ เช่น ไฟไหม้ อุบัติเหตุ เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสถานการณ์น้ำท่วมมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น
๖. ด้านเศรษฐกิจ - สินค้าหลายรายการมีราคาสูงขึ้น ทำให้สินค้าอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการครองชีพมีราคาสูงขึ้นตาม ประชาชนได้รับผลกระทบมาก มีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น
๗. ด้านการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ - ในวันที่ ๑๒ ส.ค. ๕๕ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงมีพระชนมายุ ครบ ๘๐ พรรษา รัฐบาลได้กำหนดจัดงานฉลองเนื่องในโอกาสมหามงคลนี้
๘. ด้านการปฏิบัติการสันติภาพร่วมกับองค์กรสหประชาชาติ - ที่ผ่านมา กองทัพไทยได้จัดกำลังพลและยุทโธปกรณ์ จำนวน ๑ พัน.ร. พร้อม ๑ ร้อย.ช. กำลังพลรวม ๘๑๒ นาย เข้าร่วมภารกิจรักษาสันติภาพกับองค์กรสหประชาชาติ ในเขตคาร์ฟูร์ ประเทศซูดาน นอกจากนี้ สถานการณ์ความขัดแย้งในตะวันออกกลางที่มีมากขึ้น โดยที่องค์กรสหประชาชาติได้เริ่มเข้าแทรกแซงมากขึ้น คาดว่าประเทศไทยอาจจะได้มีส่วนร่วมกับองค์กรสหประชาชาติในการรักษาสันติภาพมากยิ่งขึ้น
๑๐. ด้านการเสนอข่าว - โดยเฉพาะสื่อทางอินเทอร์เน็ต มีการบิดเบือนข่าวสารมาก ทำให้กำลังพล และประชาชน มีทัศนคติต่อกองทัพในทางลบ
๑๑. สถานการณ์อื่นๆ ได้แก่ การแพร่ของโรคระบาด การแพร่ระบาดของยาเสพติด และ การเตรียมการเปิดเสรีกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปี ๕๗ เป็นต้น

ข้อที่ควรพิจารณาของ กข.

๑. ภารกิจที่มอบให้ กข. ซึ่งต้องเตรียมการ
 - ๑.๑ การก่อสร้างในภาวะจำกัดงบประมาณ เวลา และ สถานการณ์ที่ยากลำบาก
 - ๑.๒ การช่วยเหลือประชาชน และ บรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ๑.๔ การรักษาสันติภาพร่วมกับองค์กรสหประชาชาติ
 - ๑.๕ การร่วมมือด้านวิชาชีพ เช่น ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง การศึกษา และ วัตถุระเบิด เป็นต้น
๒. งานของทหารช่างต้องใช้ความรู้ ความอดทน อุทิศตน จริยธรรม และ จิตสำนึกสูง
๓. มีอุบัติเหตุในการทำงานเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานช่าง

๔. มีการกระทำผิดด้านยาเสพติด ขาดราชการ และ ดื้อดึงต่อผู้บังคับบัญชา
๕. การกระจายข่าวสารไม่ถึงกำลังพล และ ครอบครัว
๖. ขั้นตอน และ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยอมรับกันทั่วไป ทั้งทางทหาร และ ทางพลเรือน
๗. กำลังพลต้องมีสภาพร่างกายที่พร้อมปฏิบัติงานที่หลากหลาย
๘. การปฏิบัติงานของ กช. และ หน่วย/เหล่า ช. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในเชิงปริมาณ และ เครื่องมือ

บทที่ ๓
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และ ภายนอก

เพื่อการพัฒนา กช.

๑. จุดแข็ง

- ๑.๑ กำลังพลมีความรู้ และ ประสบการณ์มาก
- ๑.๒ กำลังพลแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน
- ๑.๓ เครื่องมือช่างมีจำนวนมาก และ ค่อนข้างพร้อม
- ๑.๔ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์สำนักงาน เสียงตามสาย และ ระบบเคเบิลทีวี
- ๑.๕ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ มีสถานที่ทำงานในจังหวัดเดียวกัน
- ๑.๖ มีทรัพยากรด้านบุคลากรในการถ่ายทอดความรู้
- ๑.๗ สถานที่มีความพร้อม ใกล้กับ กทม. บรรยากาศดี น้ำไม่ท่วม มีคณะต่างๆ มาเยี่ยมเสมอ

๒. จุดอ่อน

- ๒.๑ กช. มีความกว้าง และ ความลึกของการบังคับบัญชา
- ๒.๒ ภารกิจที่ กช. ได้รับมอบ ไม่สามารถแบ่งได้ชัดเจน
- ๒.๓ ขาดแคลนนายทหารที่สำเร็จจาก รร.สธ.ทบ.
- ๒.๔ กำลังพลที่ไม่ใช่หน่วยทหารหลักไม่สามารถประสานงานได้มาก
- ๒.๕ แต่ละกองฝ่ายอำนวยความสะดวกให้ผู้บังคับบัญชาดูแลโดยตรง
- ๒.๖ งานบางส่วนไม่มีฝ่ายอำนวยความสะดวกโดยตรง
- ๒.๗ มีความห่างไกลจาก บก.ทบ. และ พล.ช. การประชุมเร่งด่วนทำได้ยาก
- ๒.๘ กำลังมีทัศนคติต่อความสำเร็จในการรับราชการน้อย
- ๒.๙ กำลังพลขาดความรู้ภาษาอังกฤษ
- ๒.๑๐ ลักษณะการสื่อสารทางเดียว
- ๒.๑๑ ขาดการจัดทำองค์ความรู้ และ ถ่ายทอดไปสู่กำลังพลอย่างเป็นระบบ

๓. โอกาส

- ๓.๑ การสื่อสารที่กว้างไกล และ รวดเร็ว
- ๓.๒ เวลา และ ทรัพยากรในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
- ๓.๓ รัฐบาลส่งเสริมระบบราชการให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๓.๔ ตัวอย่างการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยอื่นที่ประสบผลสำเร็จ
- ๓.๕ มี นปก. ช่วยราชการจำนวนมาก
- ๓.๕ มีสถาบันการศึกษาหลายแห่งในพื้นที่ใกล้เคียง

๔. อุปสรรค

- ๔.๑ ผู้บังคับบัญชาสนใจงานเฉพาะด้าน หรือ เฉพาะส่วน
- ๔.๒ ผู้บังคับบัญชาสนใจผลงานมากกว่าระบบการทำงาน
- ๔.๓ งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมพัฒนามีจำกัด
- ๔.๔ นขต.ทบ. มีความคาดหวังใน กช. สูง โดยเฉพาะการก่อสร้าง และ การบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๕ น้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาแพง การเดินทางเพื่อประชุม และ ประสานงานมีข้อจำกัด

เพื่อการพัฒนาหน่วย/เหล่า ช.

๑. จุดแข็ง

- ๑.๑ กำลังพลมีความรู้ และ ประสบการณ์มาก
- ๑.๒ กำลังพลแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน
- ๑.๓ เครื่องมือช่างมีจำนวนมาก และ ค่อนข้างพร้อมใช้งาน
- ๑.๔ มีเครื่องมือพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์สำนักงาน
- ๑.๕ สามารถพัฒนาหน่วยจากทรัพยากรของหน่วยเอง

๒. จุดอ่อน

- ๒.๑ หน่วย ช. อยู่ในการกำกับของส่วนอื่นของ ทบ.
- ๒.๒ ภารกิจที่ หน่วย ช. ได้รับมอบ มีผลประโยชน์สูง
- ๒.๓ ขาดแคลนนายทหารที่สำเร็จจาก รร.สธ.ทบ. และ รร.จปร.
- ๒.๔ กำลังพลที่ไม่ใช่ นายทหารหลักไม่สามารถประสานงานได้มาก
- ๒.๕ กำลังมีทัศนคติต่อความสำเร็จในการรับราชการน้อย
- ๒.๖ กำลังพลขาดความรู้ภาษาอังกฤษ
- ๒.๗ ขาดกำลังพลบางช่วงชั้นยศ
- ๒.๘ ขาดการกำกับจาก กช.
- ๒.๙ กช. และ หน่วย ช. มีที่ตั้งหน่วยห่างไกลกัน
- ๒.๑๐ ขาดการจัดทำองค์ความรู้ และ ถ่ายทอดไปสู่กำลังพล
- ๒.๑๑ เครื่องมือชำรุดมาก ส่งซ่อมยาก เนื่องจากระยะทางไกล

๓. โอกาส

- ๓.๑ การสื่อสารที่กว้างไกล และ รวดเร็ว
- ๓.๒ เวลา และ ทรัพยากรในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
- ๓.๓ รัฐบาลส่งเสริมระบบราชการให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๓.๔ ตัวอย่างการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยอื่นที่ประสบผลสำเร็จ
- ๓.๕ สถาบันการศึกษาที่อยู่ใกล้หน่วย
- ๓.๖ บุคคลพลเรือนสนใจเข้ารับราชการมากขึ้น
- ๓.๗ ระบบการส่งกำลังภาคพลเรือนที่รวดเร็ว และ ราคาถูก

๔. อุปสรรค

- ๔.๑ ผู้บังคับบัญชาสนใจงานเฉพาะด้าน หรือ เฉพาะส่วน
- ๔.๒ ผู้บังคับบัญชาสนใจผลงานมากกว่าระบบการทำงาน
- ๔.๓ งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมพัฒนามีจำกัด
- ๔.๔ หน่วยเหนือมีความคาดหวังในหน่วย ช. สูง โดยเฉพาะการก่อสร้าง และ การบรรเทาสาธารณ

ภัย

- ๔.๕ หน่วยต่างๆ ใช้หน่วย ช. ไม่ถูกต้องตามหลักการ
- ๔.๖ นโยบายกำหนดแนวทางรับราชการของนายทหารเหล่า ช.
- ๔.๗ ศักยภาพของกำลังพลในการรับราชการในส่วนกลาง
- ๔.๘ โอกาสศึกษาเพิ่มเติมใน รร.ช.กช. และ สถานศึกษาอื่นๆ
- ๔.๙ นโยบายหน่วยเหนือให้ความสำคัญในการพัฒนาหน่วยอื่นมากกว่า

๔.๑๐ พลทหารกองประจำการมีเวลารับราชการน้อย และ ไม่มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการก่อสร้าง

บทที่ ๔
กำหนดวิสัยทัศน์ และ ภารกิจ

วิสัยทัศน์ กช.

กช. เป็นกลไกของ ทบ. ด้านกิจการทหารช่าง ที่มีความพร้อมในการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ ประชาชน อย่างยั่งยืน

ภารกิจ กช.

ภารกิจที่ กช. ให้การสนับสนุน ทบ. ที่สำคัญ

๑. สายวิทยาการด้านเหล่า ช. (ตาม อดก.๓๒๐๐)
๒. ส่งกำลังบำรุง สป. สาย ช. (ตาม อดก.๓๒๐๐)
๓. ก่อสร้างให้ ทบ. และ รัฐบาล (ตาม อดก.๓๒๐๐)
๔. สนับสนุนการช่วยเหลือ และ บรรเทาสาธารณภัย (นอกเหนือ อดก.๓๒๐๐)
๕. อื่นๆ เช่น ร้อย.รส. (นอกเหนือ อดก.๓๒๐๐)

บทที่ ๕ กำหนดยุทธศาสตร์

ระดับการพัฒนา

๑. การพัฒนาตนเอง
๒. การพัฒนาระยะสั้น
 - ๒.๑ มีงบประมาณ
 - ๒.๒ นโยบายรัฐบาล
 - ๒.๓ ลดความเดือดร้อนของประชาชน
๓. การพัฒนาระยะยาว

ความเร่งด่วน

๑. การพัฒนาตนเอง “ก่อนพัฒนาผู้อื่น ต้องพัฒนาตนเองก่อน” ภายใน กช. และ นขต. กำลังพล และ ประชาชน จว.ราชบุรี เพิ่มเติม ด้วยการต้อนรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงตรวจเยี่ยม
 ๒. การพัฒนาระยะสั้น หน่วย/เหล่า ช. หน่วยงาน และ ประชาชนทั่วไป
 ๓. การพัฒนาระยะยาว สามารถบูรณาการทุกภาคส่วน
- คณะผู้บังคับบัญชา และ กอง ผอ. จะพิจารณาต่อไป แล้วกำหนดว่าหัวข้อใดเป็นความเร่งด่วนอย่างไร และ ต้องการให้บรรลุผลเมื่อใด ซึ่งจะกระทำผ่านหัวข้อการตรวจประเมินผลเป็นหลัก

แนวทางการพัฒนา และ เป้าหมาย

การพัฒนา กช. เพื่อความเป็นเลิศ

๑. ด้านกำลังพล
 - ๑.๑ ผบ.ร้อย. และ ผบ.พัน. ต้องเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายไปดำเนินการ
 - ๑.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับกำลังพลส่วนที่ย้ายเข้ามาใหม่ โดยเฉพาะ นนร. และ นนส. ที่บรรจุใหม่
 - ๑.๓ ผบ.หน่วย ตรวจเยี่ยมบ้านพักกำลังพล และ ครอบครัว
 - ๑.๔ ติดตามกำลังพลที่ช่วยราชการหน่วยอื่น
 - ๑.๕ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายต่อกำลังพล และ ครอบครัว
 - ๑.๖ ปลุกจิตสำนึกให้กำลังพลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รัก และ ห่วงแทนประเทศชาติ พร้อม เสียสละเพื่อปกป้องประเทศชาติ
 - ๑.๗ ป้ายวันศุกร์ เป็นวันหน่วย พบปะกำลังพล อบรม ออกกำลังกาย ชมรายการผู้บังคับบัญชาพบ กำลังพล
 - ๑.๘ จัดรายการผู้บังคับบัญชาพบกำลังพล ผ่านระบบเคเบิลทีวี
 - ๑.๙ มาตรฐานงานสถาปนาหน่วย มอบรางวัลกำลังพลดีเด่น กองร้อยละ ๑ นาย ผู้สอบนายทหารได้ และ ผู้มีผลการเรียน ๑, ๒ และ ๓ พร้อม เลี้ยงอาหารกำลังพล และ ครอบครัว
 - ๑.๑๐ ส่งเสริมบัญชีครัวเรือน และ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๑.๑๑ กลับไปรวมที่หน่วยทุกสัปดาห์ เพื่อให้รู้จักหน่วย ผู้บังคับบัญชา และ ความเป็นทหารอาชีพ
 - ๑.๑๒ รูปแบบจัดงานวันสถาปนาเหล่า ช. หน่วย ช. มีส่วนร่วมมากขึ้น

- ๑.๑๓ บรรยายสรุปตอนเช้า สัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เวลา ๐๘๔๕
- ๑.๑๔ สถานที่พักผ่อน และ สุขุบุหรี่
- ๑.๑๕ จัดสวัสดิการที่พักรักษาข้าราชการเกษียณอายุ
- ๑.๑๖ ส่งเสริมให้กำลังพลในตำแหน่งครูอาจารย์มีความสง่างาม น่าเชื่อถือ และมีความรู้มากขึ้น
- ๑.๑๗ จัดการศึกษาของ รร.ทบอ. ให้มีมาตรฐานสูงขึ้น (นโยบายแยกเฉพาะ)
- ๑.๑๘ กฎเหล็ก ห้ามละเมิด
 - ๑.๑๘.๑ ยาเสพติด ทั้งเสพ และ ค้า
 - ๑.๑๘.๒ ทุจริต ลักทรัพย์ ฉ้อฉล
 - ๑.๑๘.๓ หมิ่นสถาบัน
 - ๑.๑๘.๔ ดื้อดึงขัดขืน
 - ๑.๑๘.๕ เป็นผู้มีอิทธิพล ไม่เป็นกลางทางการเมือง
 - ๑.๑๘.๖ อื่นๆ เป็นไปตามระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการข่าว

- ๒.๑ ดำเนินการต่อผู้กระทำผิดในค่ายทหารอย่างจริงจัง
- ๒.๒ การประเมินกำลังพล และ ครอบครัวที่เป็นกลุ่มเสี่ยงในการกระทำผิด
- ๒.๓ เสียงตามสายห้องศัพทอังกฤษ พร้อม จัดสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษของ กข. นำร่อง ทบ. สอบปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก สอบ ๔ ระดับพร้อมกัน กรณีเร่งด่วน เปิดสอบพิเศษ
 - ระดับ ๑ ท่องศัพท์ ๑,๐๐๐ คำ ได้ถูกต้อง
 - ระดับ ๒ ออกเสียงศัพท์ ๑,๐๐๐ คำ ได้ถูกต้อง
 - ระดับ ๓ โต้ตอบการสนทนาภาษาอังกฤษ ได้ถูกต้อง
 - ระดับ ๔ เขียนบรรยาย ๑ หน้ากระดาษ ได้ถูกต้อง
 - ระดับ ๕ บรรยายภาษาอังกฤษ ๑๐ นาที ได้ถูกต้อง
- ๒.๔ ข้อมูล หน่วย ช. ประเทศต่างๆ
- ๒.๕ จัดทำมาตรการรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ และ เอกสาร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ในพื้นที่

๓. ด้านยุทธการ

- ๓.๑ ฝึกกำลังพลให้มีความพร้อมในด้านต่างๆ
- ๓.๒ ศูนย์การเรียนรู้ กข.
- ๓.๓ มาตรฐานชุดปฏิบัติงานทหารช่าง
- ๓.๔ จัดหน่วย ช. พิเศษ เตรียมพร้อม สามารถตอบสนองได้ทันที มีค่าตอบแทนพิเศษทั้งปี
- ๓.๕ ส่งเสริมการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจ ส่งเสริมงานวิจัย
- ๓.๖ ตารางการปฏิบัติภาพรวม เพื่อลดปัญหาการใช้ทรัพยากร และ ผู้บังคับบัญชามีเวลาเตรียมตัว
- ๓.๗ นำ Lotus Note มาใช้ทดแทน E-Document มีประสิทธิภาพดีกว่า และ สื่อสารสองทาง
- ๓.๘ ประสานความร่วมมือ สพ.ทบ. เรือยานพาหนะในหน่วย ช. และ IED
- ๓.๙ การสัมมนา หน่วย/เหล่า ช.
- ๓.๑๐ การเตรียมพร้อมภารกิจรักษาสันติภาพ เป้าหมายส่งออก ๑ ร้อย.ช.
- ๓.๑๑ การปรับปรุง อจย./อฉก.
- ๓.๑๒ ดำเนินการตรวจเยี่ยม และ ให้คำแนะนำ หน่วย/เหล่า ช.

๔. ด้านส่งกำลังบำรุง

- ๔.๑ ริเริ่มในการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารโรงนอน ห้องน้ำห้องส้วม เขตสุขภาพให้น่าอยู่ ปลอดภัย
- ๔.๒ นำมาตรการประหยัดน้ำ และ ไฟฟ้า
- ๔.๓ การใช้ยุทธโปกรณ์มีอนุมัติชัดเจน ใน กข. โดย จก.กช. นอก กข. โดย ผู้มีอำนาจ
- ๔.๔ มาตรฐานซ่อมบำรุง (ความปลอดภัย คู่มือ ขั้นตอน การแก้ปัญหา)
- ๔.๕ ดำเนินการจำหน่ายยุทธโปกรณ์ล้ำสมัย
- ๔.๖ ระบบส่งกำลังที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- ๔.๗ ดำเนินการดูแลบ้านพักและเขตสุขภาพให้มีความสะอาด และ น่าอยู่
- ๔.๘ ดูแลรักษาที่ดินที่ กข. รับผิดชอบ ไม่ให้ถูกบุกรุก หรือ ไม่ให้ถูกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ โดยการจัดชุดลาดตระเวน ซึ่งคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณภาพ และ ผ่านการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย พร้อมจัดทำโครงการต่างๆ รองรับชัดเจน เพื่อลดปัญหาการบุกรุก

๕. ด้านกิจการพลเรือน

- ๕.๑ การสร้างความมีส่วนร่วม และ ความเป็นกลางทางการเมืองต่อกำลังพล และ ครอบครัว
- ๕.๒ การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๕.๓ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในนโยบายกองทัพ และ ข่าวสารต่างๆ ที่บิดเบือน
- ๕.๔ การกระจายข่าวสารให้กำลังพล และ ครอบครัวรับทราบ
- ๕.๕ ลักษณะเด่นไม่ใช่ทหารเมือง แต่เป็นทหารชนบท - Country Trends เป็นเอกลักษณ์ของ กข.
- ๕.๖ สถานที่ท่องเที่ยวทุกแห่งตามตะวัน ในพื้นที่ กข. และ โรงไฟฟ้า
- ๕.๗ โครงการจัดทำบ้านดิน
- ๕.๘ ประชาสัมพันธ์ และ ปจว. ประชาชนในพื้นที่สวนผึ้ง
- ๕.๙ เตรียมหน่วยพร้อมรับภัยน้ำท่วม โคลนถล่ม และ สาธารณภัยอื่นๆ แบ่งการปฏิบัติ เป็น ๔ ชั้น
 - ๕.๙.๑ ชุดล่วงหน้า เพื่อบรรเทาเหตุการณ์ในขั้นต้น และ สำรวจพื้นที่เส้นทาง (ถึงที่หมายใน ๑ ชม.)
 - ๕.๙.๒ ชุดเครื่องมือเบา เพื่อบรรเทาเหตุการณ์ไม่ให้ลุกลาม (ถึงที่หมายใน ๓ ชม.)
 - ๕.๙.๓ ชุดเครื่องมือหนัก เพื่อบรรเทาเหตุการณ์ให้สงบ (ถึงที่หมายใน ๖ ชม.)
 - ๕.๙.๔ ชุดเครื่องมืออื่นๆ เพื่อเก็บ และ พื้นฟู ประชาชน และ พื้นที่ (ถึงที่หมายใน ๑๒ ชม.)
- ๕.๑๐ นำการประชาสัมพันธ์มาใช้ในทุกโอกาส เพื่อให้ประชาชนเกิดความรักและศรัทธาหน่วยทหาร
- ๕.๑๑ จัดตั้งส่วนประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมจัดทำที่พักรอสำหรับสื่อมวลชน โดยมีเจ้าหน้าที่ดูแลพร้อมนำเสนอการประชาสัมพันธ์เรื่องต่างๆ
 - ๕.๑๒ ส่งเสริมเครือข่ายทหารและสื่อมวลชน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจูงใจให้นำเสนอข่าวด้านการทหารให้มากยิ่งขึ้น
 - ๕.๑๓ ส่งเสริมให้กำลังพลมีขีดความสามารถในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ
 - ๕.๑๔ พัฒนาคือความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ให้มีทัศนคติที่ดีกับหน่วยทหาร พร้อมให้ความร่วมมือในทุกด้าน และไม่เกิดข่าวในเชิงลบ

๖. ด้านงบประมาณ

- ๖.๑ ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา
- ๖.๒ กำกับการใช้งบประมาณให้ประหยัด ถูกต้อง และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

- ๖.๓ นำมาตรการประหยัดพลังงานมาใช้
- ๖.๔ นำระบบ PMQA มาปรับใช้กับการบริหาร กช.
- ๖.๕ ส่งเสริมให้หน่วยจัดทำโครงการและคำของบประมาณ เพื่อนำงบประมาณมาพัฒนาหน่วยในด้านต่างๆ

๖.๖ จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้าน กพร. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม

๗. ด้านก่อสร้าง

- ๗.๑ จัดทำราคากลาง กช.
- ๗.๒ การฝึกเขียนโครงการ
- ๗.๓ มาตรฐาน ISO
- ๗.๔ ประสานความร่วมมือ ยย.ทบ.
- ๗.๕ บทเรียน และ องค์ความรู้การก่อสร้าง

การพัฒนา หน่วย/เหล่า ช.

๑. ด้านกำลังพล

- ๑.๑ การบรรจุพลทหารกองประจำการในลักษณะพิเศษ มีคุณวุฒิ ปวช./ปวส. ดำรงงานช่าง เป็น ๕ ปี แล้วบรรจุเป็นนายสิบ ทดแทนการขาดแคลนพลทหาร และ นายสิบที่มีความรู้ และ ประสบการณ์
- ๑.๒ กำหนดแนวทางรับราชการ และ แผนปรับย้ายนายทหารเหล่า ช.
- ๑.๓ โครงการอาจารย์ รร.ช. หมุนเวียน ผบ.หน่วย ช.
- ๑.๔ ส่งฝึกงานตามหน่วยพลเรือน
- ๑.๕ แนวทางการบรรจุ นนร. และ ผู้สำเร็จจาก รร.สธ.ทบ.
- ๑.๖ ตำแหน่งวิศวกรใน พัน.ช.สนาม อัตรာ พ.ต.
- ๑.๗ จัดตั้งชมรมและผลงานหน่วย ช. ของ ทภ. ณ รร.ช.กช.
- ๑.๘ เสนอ รร.จปร. ในนโยบายการผลิต และ บรรจุ นนร. เข้ารับราชการเหล่า ช.

๒. ด้านการข่าว

- ๒.๑ ข้อมูล หน่วย ช. ประเทศตรงข้าม
- ๒.๒ ศูนย์ข่าวหน่วย โดยเฉพาะสภาพอากาศ และ ภัยธรรมชาติ
- ๒.๓ ข้อมูลการลาดตระเวนทางการช่าง เส้นทาง และ วัตถุประสงค์
- ๒.๔ ข้อมูลการประสานงานในพื้นที่
- ๒.๕ ราคาวัสดุในพื้นที่

๓. ด้านยุทธการ

- ๓.๑ ประชุม ผบ.หน่วย ช. Online
- ๓.๒ ให้หน่วย ช. เป็นหน่วยเป้าหมายในการพัฒนาของ ทบ. (กองทัพภาคละหน่วย)
- ๓.๓ บทเรียนการก่อสร้าง
- ๓.๔ การศึกษา เรื่องการใช้ หน่วย/เหล่า ช. ใน รร. ต่างๆ
- ๓.๕ มาตรฐาน ค่านิยม หน่วย/เหล่า ช.

๔. ด้านส่งกำลังบำรุง

- ๔.๑ การซ่อมบำรุงทางไกล

- ๔.๒ การซ่อมบำรุงที่ตั้งหน่วย
- ๔.๓ สถานภาพเครื่องมือ
- ๕. ด้านกิจการพลเรือน
 - ๕.๑ การเปิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์
 - ๕.๒ เครือข่ายประชาสัมพันธ์
 - ๕.๓ เครือข่ายบรรเทาสาธารณภัย/หน่วยบรรเทาสาธารณภัยเคลื่อนที่เร็ว
 - ๕.๔ ผลงานรวม หน่วย/เหล่า ช. โดยเฉพาะวันทหารช่าง
 - ๕.๕ เอกลักษณ์ หน่วย/เหล่า ช. บ่งบอกความช่วยเหลือ และ นำเชื่อถือ เมื่อปฏิบัติงานต่างๆ
 - ๕.๖ เว็บไซต์รวม

ตัวเลขชีวิต

เรียกว่า “มาตรฐานทหารช่าง” ประกอบด้วยตัวเลข ๓ ชุด

๑. วินัยกำลังพล ไม่มีการละเมิดกฎเหล็ก เป็นจำนวนวันต่อเนื่อง (ถ้ามี นับใหม่)
 ๒. ความปลอดภัยกำลังพล ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในวันปฏิบัติงาน เป็นจำนวนวันต่อเนื่อง (ถ้ามี นับใหม่)
 ๓. ความสำเร็จของนโยบายพัฒนา ประเมินผลตนเองตามนโยบายว่า สำเร็จผล ร้อยละเท่าไร (ขึ้นลงตามเกณฑ์ประเมินตนเอง)
- ติดไว้หน้าหน่วย และ รายงานให้ กช. ทราบทุกเดือน

คำขวัญ

คำขวัญประจำ “รู้จักคน รู้ประมาณ รู้พัฒนา รู้คุณแผ่นดิน”

- รู้จักคน หมายถึง เข้าใจความคิด ความต้องการของมนุษย์
- รู้ประมาณ หมายถึง รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง
- รู้พัฒนา หมายถึง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา
- รู้คุณแผ่นดิน หมายถึง ต้องทำเพื่อตอบแทนคุณแผ่นดิน เทิดทูนพระองค์ท่าน
- กำหนดให้พิมพ์ไว้ข้างล่างหน้ากระดาษหนังสือภายใน กช. และ นขต.กช. เพื่อเตือนสติผู้เขียน ผู้ตรวจ และ ผู้อ่าน

พร้อม คำขวัญ “ทหารช่างทำได้” หรือ “Engineer Can Do” อีกนัยหนึ่ง “พวกเราทำได้” หรือ “We Can Do” โดยลึกแล้ว We มาจาก Wizard Engineer หมายถึง ทหารช่างผู้วิเศษ คือ ปฏิบัติงานได้ในทุกรูปแบบ ในทุกพื้นที่ และ ในทุกสถานการณ์ (ควรบันทึกที่มา เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องต่อไป)

การจัดสรรทรัพยากร

กอง ฝอ. รวบรวมความต้องการของ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ จัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เสนอขออนุมัติ กช. ทั้งนี้พิจารณาตามความสามารถของหน่วยในการนำนโยบายไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ ๖

นำยุทธศาสตร์ไปแปลงเป็นกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติ

การปฏิบัติของ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑

กช. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพกว้าง โดยมีผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่ไม่มีรายละเอียดการปฏิบัติมากนัก ซึ่งต้องการให้ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์รองรับต่อไป มีหลักกว้างๆ ที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ทำความเข้าใจผลลัพธ์ของการพัฒนาที่ต้องการ หรือ วิสัยทัศน์ หรือ ภาพความสำเร็จในอนาคต ที่หน่วยจะต้องดำเนินการพัฒนา เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของ กช. เปรียบเหมือนปลายทางที่จะไป
๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของหน่วย เพื่อทราบสถานภาพตนเอง เปรียบเหมือนต้นทางที่ตนเองยืนอยู่
๓. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของหน่วย เพื่อทราบเครื่องส่งเสริม และ จุดรั้ง เปรียบเหมือนเพื่อน หรือ และ คนร้าย ที่ช่วย และ ขัดขวางการเดินทาง
๔. กำหนดแผนพัฒนา เพื่อนำหน่วยไปยังวิสัยทัศน์ เปรียบเหมือนการเดินทางไปยังปลายทาง
๕. กำหนดดัชนีชี้วัด เพื่อทราบว่าหน่วยดำเนินการตามแผนได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เปรียบเหมือนหมุดบอกระยะเส้นทาง และ เข็มวัดความเร็ว
๖. พร้อมรับการตรวจแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และ กอง ฝอ. ในขั้นต้น คือ แนวทางการพิจารณาในข้างต้น

การปฏิบัติของกองร้อย

การนำยุทธศาสตร์ไปพัฒนาหน่วยอย่างเป็นรูปธรรมเน้นที่ระดับกองร้อย ซึ่ง ผบ.ร้อย. และ ผบ.มว. เป็นผู้บริหารระดับต้น มีความใกล้ชิดในการดูแลกำลังพล เครื่องมือ และ ควบคุมการปฏิบัติงาน การพัฒนาตามแนวทางนี้ โดยมี ๓ ชั้น ดังนี้

๑. กช. จัดอบรมสัมมนา ทำความเข้าใจ ผบ.ร้อย. และ ผบ.มว.
๒. กองพัน กรม กองพล เป็นพี่เลี้ยงให้กับ ผบ.ร้อย. และ ผบ.มว.
๓. ผบ.ร้อย. และ ผบ.มว. ดำเนินการตามนโยบาย และ พร้อมรับการตรวจประเมินจากผู้บังคับบัญชา และ กอง ฝอ.

การกำกับทางฝ่ายอำนวยการ

๑. กยช.กช. เป็นฝ่ายอำนวยการหลัก จัดทำแผนให้เป็นที่ไปตามนโยบาย กำกับการปฏิบัติของ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ ให้เป็นที่ไปตามแผน และ จัดทำแผนการตรวจประเมินในทุก ๖ เดือน
 - ๑.๑ การตรวจแนะนำ กองพล กรม และ กองพัน ในการจัดทำยุทธศาสตร์รองรับ
 - ๑.๒ การตรวจประเมินกองร้อยตามหัวข้อที่กำหนด
๒. กอง ฝอ.กช. จัดทำแผนให้เป็นที่ไปตามนโยบาย และ กำกับการปฏิบัติของ นขต.กช. และ ช.พัน.๕๑ ให้เป็นที่ไปตามแผน

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ส่วนที่เกี่ยวข้องจัดสัมมนา เพื่อให้ส่วนต่างๆ ได้ทำความเข้าใจ และ มีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่อไป

บทที่ ๗ ประเมินผล และ ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์

ประเมินผล

แนวความคิด หน่วยระดับกองร้อยเป็นหน่วยที่ใกล้ชิดกับกำลังพล และมีบทบาทในการควบคุมการปฏิบัติงาน ผบ.ร้อย. เป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกองพัน กรม และ กองพล เป็นผู้กำกับ

กข. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นภาพกว้าง ซึ่งมีความคาดหวังในการพัฒนากำลังพล เครื่องมือ และ องค์ความรู้ ให้มีความพร้อมในการสนองตอบภารกิจ และ สถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น ประเด็นที่มุ่งเน้น ซึ่ง กองร้อยต้องนำไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วย

๑. การให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับกำลังพลส่วนที่ย้ายเข้ามาใหม่ โดยเฉพาะ นนร. และ นนส. ที่ บรรจุใหม่

๒. การตรวจเยี่ยมบ้านพักกำลังพล และ ครอบครัว

๓. การติดตามกำลังพลที่ช่วยราชการหน่วยอื่น

๔. การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายต่อกำลังพล และ ครอบครัว

๕. การดำเนินการต่อผู้กระทำผิดในค่ายทหารอย่างจริงจัง

๖. การปลูกจิตสำนึกให้กำลังพลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รักและหวงแหนประเทศชาติ พร้อมเสียสละ เพื่อปกป้องประเทศชาติ

๗. การประเมินกำลังพล และ ครอบครัวที่เป็นกลุ่มเสี่ยงในการกระทำความผิด

๘. การริเริ่มการฝึกกำลังพลให้มีความพร้อมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการช่วยเหลือน้ำท่วม โคลนถล่ม ไฟไหม้ และ ภาษาอังกฤษ

๙. การริเริ่มในการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารโรงนอน ห้องน้ำห้องส้วม เขตสุขาภิบาลให้น่าอยู่ ปลอดภัย

๑๐. มาตรการประหยัดน้ำ และ ไฟฟ้า

๑๑. การสร้างความมีส่วนร่วม และ ความเป็นกลางทางการเมืองต่อกำลังพล และ ครอบครัว

๑๒. การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๑๓. การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในนโยบายกองทัพ และ ข่าวสารต่างๆ ที่บิดเบือน

๑๔. การกระจายข่าวสารให้กำลังพล และ ครอบครัวรับทราบ

กข. โดย กยช.กข. เป็นแม่ข่าย จัดผู้คณะผู้บังคับบัญชา และ กอง ผอ. ตรวจเยี่ยมหน่วยระดับกองร้อย ของ นขต.กข. และ ช.พัน.๕๑ ในการดำเนินการตามแผนการพัฒนา ตามวงรอบในทุก ๖ เดือน และ มอบรางวัลกองร้อยดีเด่น

ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์

ส่วนที่เกี่ยวข้องรวบรวมผลการประเมินข้างต้น ดำเนินปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้อง เหมาะสมตาม สถานการณ์ ซึ่งจะดำเนินการในทุก ๖ เดือน

ภาคผนวก การประเมินผลกองร้อย

การปฏิบัติ

ผบ.ร้อย. ในฐานะผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกำลังพล ต้องดำเนินการศึกษากำลังพล และศึกษาภารกิจของหน่วยในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา กำลังพลในด้านความประพฤติ วินัย และดำเนินการฝึก ให้คำชี้แนะต่อกำลังพลในอันที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถของหน่วยในการรองรับภารกิจของหน่วยเหนือ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

๑. การศึกษาข้อมูล
๒. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา
๓. การดำเนินการและการแก้ปัญหา
๔. การประเมินและปรับปรุง
๕. การรายงาน

การนำเสนอในการตรวจประเมินผล

ผบ.ร้อย. ต้องนำเสนอตามหัวข้อที่กำหนด โดยจะต้องสามารถแสดงเอกสารหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑. ภาพถ่ายของการดำเนินการ
๒. ฐานข้อมูลด้านกำลังพลในด้านต่างๆ
๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา
๔. การดำเนินการแก้ปัญหา
๕. ประเมินผลผลการดำเนินการ (สำเร็จ/ไม่สำเร็จ)
๖. การปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหา
๗. การดำเนินการอื่นๆ ตามนโยบาย
๘. ให้แสดงตัวเลขหรือระบุให้ชัดเจน เช่น เรื่องที่ทำการฝึก จำนวนชั่วโมงในการฝึก วัตถุประสงค์ของการฝึก จำนวนผู้เข้ารับการฝึก จำนวนไฟฟ้าและน้ำประปาที่ลดลงหลังจากนำมามาตรการประหยัดพลังงานมาใช้ จำนวนบ้านพักที่ตรวจในห้วงระยะเวลา จำนวนและรายชื่อเจ้าของบ้านพักที่พบปัญหา จำนวนและรายชื่อผู้ที่กระทำผิด จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและทัศนคติที่มีต่อทหาร รายชื่อกำลังพลที่ให้การสนับสนุน นักการเมือง เป็นต้น

ข้อเตือนใจ ผบ.ร้อย.

ผบ.ร้อย. คือ ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกำลังพล เป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผบ.ร้อย. ต้องให้ความสนใจในทุกรายละเอียดของกำลังพลและกองร้อย และต้องสื่อให้หน่วยเหนือทราบถึงปัญหา เพื่อร่วมกันแก้ไขต่อไป อย่าแก้ปัญหาโดยการสู้มเตา จงแก้ปัญหาด้วยการค้นปัญหา

การตรวจ

๑. หน่วยรับการตรวจประเมินผล หน่วยระดับกองร้อย ทุกกองร้อยใน กช. และ ช.พัน.๕๑
๒. ขั้นตอนการดำเนินการ
 - ๒.๑ ชี้แจงแนวทางการตรวจ

๒.๒ การตรวจและประเมินผล

๒.๓ ปรับปรุงและพัฒนานโยบาย

๒.๔ สรุปผลและชี้แจงผลการตรวจ

การสุ่มประเมินกำลังพล

กอง ผอ. ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสุ่มประเมินกำลังพลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรับทราบผลการดำเนินการของหน่วยต่างๆ นำมาเป็นข้อมูลในการประเมิน และ ปรับยุทธศาสตร์

หัวข้อประเมินที่สำคัญ คือ การรับรู้ร่วมกันในการพัฒนา ข้าราชการที่สำคัญ และ ทักษะติดต่อหน่วย

ตรวจถูกต้อง

พ.ท.

(รุ่ง ประชาชนากิจ)

หน.กยช.กช.

๑๒ ก.ค. ๕๕